

Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia

Elastyczne formy zatrudnienia stanowią rozwiązanie dla przedsiębiorstw i innych jednostek organizacyjnych, które chcą obniżyć koszty zatrudnienia. Najbardziej korzystną dla przedsiębiorców formą elastycznej pracy jest zawarcie umowy cywilnoprawnej, np. umowy o dzieło, lub przyjęcie pracownika na staż z urzędu pracy.

Przepisy Kodeksu pracy nie zabraniają stosowania innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, jednak pod warunkiem że sposób świadczenia pracy na tej podstawie nie wyczerpuje znamion stosunku pracy. Niekiedy więc dogodniejszym sposobem na rozwiązanie problemów pracodawców są bardziej elastyczne formy zatrudnienia niż umowa o pracę. Wśród korzyści, jakie przynosi ich stosowanie, wymienia się m.in. zmniejszenie kosztów pracy poprzez ograniczenie obciążeń składowo-podatkowych czy kosztów ponoszonych na tworzenie i utrzymywanie stanowisk pracy oraz prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem.

Istnieje wiele form zatrudnienia, które są bardziej elastyczne niż stosunek pracy. Należą do nich m.in.:

- zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia, umowa o dzieło, kontrakt menedżerski),
- staże z urzędu pracy,
- praca wykonywana przez pracowników tymczasowych.

Elastyczność może przejawiać się także w przypadku stosunku pracy. Może polegać na wprowadzeniu m.in. odpowiednich systemów i rozkładów czasu pracy, lecz z punktu widzenia obowiązków i ponoszonych kosztów jest najmniej korzystna dla pracodawców.

Umowy cywilnoprawne

Przedsiębiorcy bądź inne jednostki organizacyjne proponują najczęściej zawarcie jednej z wielu umów cywilnoprawnych regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego. Takie prace są najczęściej wykonywane na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której na mocy Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Do najczęściej występujących w praktyce umów o świadczenie usług można zaliczyć kontrakt menedżerski. Wybór odpowiedniego rodzaju umowy jest uzależniony od charakteru pracy, która będzie wykonywana na jej podstawie. W przeciwieństwie do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, osoba wykonująca pracę na podstawie umów cywilnoprawnych posiada mniejsze uprawnienia w zakresie uprawnień pracowniczych, w tym m.in. nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego czy innych przywilejów przewidzianych przepisami Kodeksu pracy. Podmiot zlecający wykonywanie pracy na podstawie jednej ze wskazanych umów cywilnoprawnych nie ma też obowiązku np. zakładać i prowadzić akt osobowych dla osób zatrudnionych na podstawie takiej umowy.

Nie w każdym przypadku zawarcie tego rodzaju umowy powoduje obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, a co za tym idzie – zmniejsza koszty ponoszone przez zleceniodawcę lub zamawiającego. W przypadku osób pracujących na umowy cywilnoprawne nie obowiązują także wymiar i normy czasu pracy właściwe dla stosunku pracy. Bardziej niż czas i miejsce wykonywania określonych zadań liczy się efekt końcowy.

Wyjątek stanowią jednak przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczą także zleceniobiorców. Z żadnych przepisów prawnych nie wynika wprost obowiązek kierowania osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na profilaktyczne badania lekarskie ani na szkolenia z zakresu bhp, gdyż taki obowiązek odnosi się tylko do pracowników.

Należy jednak pamiętać, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, ale również osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą (*art. 304 § 1 oraz art. 207 § 2 Kodeksu pracy*). Stanowisko to zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z 25 września 1974 r. (II CR 493/74), zgodnie z którym:



(...) przedsiębiorstwo państwowe ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy również osobom wykonującym w tym przedsiębiorstwie pracę na podstawie umowy o dzieło, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług.

Również zdaniem PIP (GNP/426/4560-364/07/PE):



(...) jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczone wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 Kodeksu pracy, obowiązek odbyć szkolenie bhp i poddać się niezbędnym badaniom lekarskim.

Kwestie związanych z tym kosztów strony mogą dowolnie określić w treści umowy cywilnoprawnej. Jeżeli zapisy zawartej umowy nie rozstrzygają tej kwestii, należy przyjąć, że zleceniodawca lub zamawiający ponosi koszty z tym związane.

Jeśli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie właściwie spełniony, odpowiada za to zleceniodawca. W przypadku gdy osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (*art. 283 § 1 Kodeksu pracy*).

Zaletą dla przedsiębiorcy zawierania umów cywilnoprawnych jest brak stałości zatrudnienia. Taką umowę można rozwiązać z dnia na dzień. Przepisy Kodeksu cywilnego nie regulują okresów wypowiedzeń, tak jak ma to miejsce w przypadku przepisów Kodeksu pracy. Od dobrej woli stron umowy zależy, czy takie okresy zostaną wprowadzone do umowy, czy